

# SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2023-2024



**CP 100**

**COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR OUVRIERS**



**accg.be**

**FGTB**

**Centrale Générale**

**Ensemble, on est plus forts**



Auxiliaire pour ouvriers

CP 100

# Quelles améliorations ?

## **Indexation**

Une nouvelle méthode de calcul pour les salaires qui sont plus élevés que le salaire minimum dans le secteur : indexation annuelle au 1er janvier.

## **Prime annuelle**

Assimilation additionnelle d'un maximum de 20 jours de chômage temporaire (peu importe le régime) par an.

## **Indemnité vélo**

Augmentation de l'indemnité vélo à 0,27 €/km, entre domicile et lieu de travail, à partir du 1er janvier 2024.

# Sommaire

**Salaires et indemnités**

**p. 5**

**Temps de travail**

**p. 11**

**Fin de carrière**

**p. 15**

**Autres**

**p. 19**

**Formation**

**p. 21**



**SALAIRES ET INDEMNITÉS**

# Salaires et indemnités

## Salaires

À partir du 1er novembre 2023 (après indexation), ci-dessous les salaires minimums :

Age	Ancienn.	Cat.	Salaire horaire		
			38H	39H	40H
18 ans		1	12,1098 €	11,7993€	11,5043 €
20 ans	12 mois	2	12,1910 €	11,8784 €	11,5815 €
22 ans	24 mois	3	12,3052 €	11,9897 €	11,6899 €
22 ans	36 mois	4	12,3420 €	12,0255 €	11,7249 €

## Indexation des salaires

Les salaires horaires minimum sectoriels suivent l'index. Autrement dit, une augmentation des prix entraîne une adaptation des salaires, à chaque fois de 2 %. Cette majoration se fait aux mêmes moments et de la même façon que pour les allocations sociales. Ces indexations sont communiquées dans nos publications et sur notre site web [www.accg.be](http://www.accg.be)

Si votre salaire est plus élevé que le salaire minimum, il y a un calcul adapté : indexation annuelle au 1er janvier.

## Prime pouvoir d'achat

En fonction des résultats financiers dans votre entreprise, vous avez droit à une prime unique de 125, 250 ou 375 €.

Cette prime est octroyée au plus tard le 31 décembre 2023.

## Les primes minimums d'équipes

### Primes minimums d'équipes pour un travail comportant des prestations de nuit

La CCT 49 du CNT prévoit pour tous travailleurs ayant un régime comportant des prestations entre 20h00 et 6h00 une indemnité financière horaire de 1,42 € venant s'ajouter au salaire horaire du travailleur pour les heures prestées dans cet horaire.

Cette indemnité s'élève à 1,71 € par heure pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans.

Cette indemnité est liée à l'indice des prix à la consommation.

## La prime annuelle

Une prime annuelle est octroyée. Elle équivaut à **31 x le salaire horaire de base** en vigueur au 1er décembre de l'année considérée (salaire horaire 38h/semaine).

Modalités :

**La prime annuelle sera payée chaque année en décembre.**

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être sous contrat de travail comme ouvrier au moment du paiement de la prime ;
- avoir une ancienneté de 6 mois au moins au moment du paiement de la prime. Toute interruption de service de 7 jours calendrier ou moins n'est pas considérée comme interruption de l'ancienneté. La période de travail intérimaire est elle aussi prise en compte ;
- pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime de fin d'année est adapté au prorata de leurs prestations ;
- le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des prestations effectives et assimilées (jours de vacances, jours fériés légaux, petits chômages, congé de maternité, congé de paternité, maladie professionnelle, accident de travail, journées de réduction du temps de travail, 60 jours de maladie ou d'accident) pendant l'année calendrier ;

NOUVEAU : assimilation additionnelle d'un maximum de 20 jours de chômage temporaire (peu importe le régime) par an ;

- le droit à la prime annuelle calculée au prorata des prestations de l'année en cours est attribué par mois calendrier complètement presté.

La prime annuelle n'est pas d'application dans la mesure où des augmentations effectives du salaire et/ou autres avantages équivalents sont accordés au niveau de l'entreprise, conformément au même coût que la prime annuelle (brut + cotisation patronale ONSS), à l'exception de bonus octroyés dans le cadre de la CCT n° 90 du CNT et des augmentations

salariales automatiques en application d'un barème salarial fixé collectivement au niveau de l'entreprise.

Le montant des autres avantages doit être vérifiable.

Pour plus d'informations contactez votre section régionale.

## **Complément au chômage économique**

Un ouvrier qui est placé par l'employeur en chômage temporaire pour raisons économiques a droit, à la charge de l'employeur, à une indemnité journalière de 5 €, complémentaire à l'indemnité de chômage temporaire, et ce pour un maximum de 20 jours de chômage par année civile.

Remarque : le régime de chômage temporaire peut changer à partir de 2024.

## **Indemnité vélo**

A partir du 1er janvier 2024, l'utilisateur régulier du vélo a droit à une indemnité vélo de 0,27 €/km réellement effectué entre domicile et lieu de travail (max. de 10,80 € par jour de travail ; max. 40 km aller et retour).

Les modalités d'octroi sont à déterminer au niveau de l'entreprise. L'indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile - lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent le transport en commun.





**TEMPS DE TRAVAIL**

# Temps de travail

## La durée de travail

Le régime hebdomadaire de travail est de **38 heures effectives par semaine**.

Certaines entreprises choisissent de travailler dans le cadre d'une semaine de 40 heures. Elles compensent dès lors cela par 12 jours de congé réduction du temps de travail ou RTT payés comme travaillés, ce qui ramène la moyenne hebdomadaire (calculée sur une année) à 38 heures.

La règle de base concernant la limite maximum par jour est de 8 heures. La commission paritaire ou l'entreprise peut encore abaisser ces limites par voie de convention collective de travail.

Tous les horaires qui sont valables dans l'entreprise doivent être mentionnés dans le règlement de travail. Sauf exceptions, il est interdit de faire travailler les travailleurs en dehors des horaires qui leur sont applicables.

La durée de chaque prestation ne peut être inférieure à 3 heures. En cas de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 1/3 temps de celle d'un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise (ou à défaut à celle en vigueur dans le secteur).

## La flexibilité

Dans un certain nombre de situations, l'employeur peut, par une CCT, adapter vos horaires et la durée du travail en fonction des nécessités et des besoins de son entreprise. Cela, sans devoir payer de sursalaires. C'est ce qu'on appelle les horaires flexibles.

Dans la plupart des cas où le dépassement des limites normales de la durée du travail est autorisé, des repos compensatoires doivent être accordés de sorte que la durée hebdomadaire normale de travail soit respectée en moyenne sur une période de référence.

## Les heures supplémentaires

### Pour les entreprises qui occupent moins de 50 ouvriers

- Le plafond d'heures au-delà de la durée moyenne du travail durant la période de référence est porté à 156 heures.
- Le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer au repos compensatoire est fixé à 143 heures.

## **Pour les entreprises qui occupent 50 ouvriers ou plus**

- Le plafond d'heures au-delà de la durée moyenne du travail durant la période de référence est porté à 156 heures.
- Le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer au repos compensatoire est fixé à 143 heures, pour autant qu'une convention collective de travail d'entreprise soit conclue à ce sujet et envoyée au président de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers. Les conventions collectives d'entreprise déjà conclues à ce sujet sont prolongées.



**FIN DE CARRIÈRE**

# Fin de carrière

## **Systemes RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise - RCC)**

Voici les différents régimes de chômage avec complément d'entreprise prévus au niveau sectoriel :

### **RCC à partir de 60 ans - travail de nuit / métiers lourds**

Accessible aux travailleurs licenciés ayant atteint l'âge de 60 ans et justifiant d'un passé professionnel de 33 ans et ayant :

- soit au moins 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit ;
- soit travaillé au moins 5 ans durant les 10 dernières années ou 7 ans durant les 15 dernières années dans un métier lourd ;
- une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise.

La CCT sectorielle est d'application jusqu'au 30 juin 2025.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025 maintient le droit à l'indemnité complémentaire.

Pour que le travailleur puisse accéder à ce système de prépension, il faut que l'employeur adhère au régime instauré. L'adhésion peut prendre la forme :

- d'une convention collective d'entreprise ;
- ou d'un acte d'adhésion ;
- ou se traduire par une modification du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

## **RCC à partir de 60 ans - 40 ans de carrière**

Accessible aux travailleurs qui peuvent se prévaloir, au moment de la fin du contrat de travail, d'au moins 40 ans de passé professionnel en tant que travailleur salarié et :

- âgés de 60 ans ou plus ;
- disposant d'une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise.

La CCT sectorielle est d'application jusqu'au 30 juin 2025.

Le travailleur qui réunit les conditions prévues et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2025 maintient le droit à l'indemnité complémentaire.

Pour que le travailleur puisse accéder à ce système de prépension, il faut que l'employeur adhère au régime instauré. L'adhésion peut prendre la forme :

- d'une convention collective d'entreprise ;
- ou d'un acte d'adhésion ;
- ou se traduire par une modification du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Les régimes de RCC interprofessionnels sont également d'application dans le secteur.

## **Emploi de fin de carrière**

- 1/5e à partir de 55 ans.
- Mi-temps à partir de 55 ans.

Pour plus d'infos, contactez votre délégué syndical ou votre section CG régionale.



**CRÉDIT-TEMPS**

# Crédit-temps

## Crédit-temps avec motif

Une CCT sectorielle prévoit le droit au crédit-temps avec motif à temps plein ou mi-temps pour 24 mois.

### **Pour les ouvriers avec une ancienneté d'au moins 8 ans dans l'entreprise**

Crédit-temps avec motif max. 36 mois (formation) et max. 51 mois (autres motifs).

Les régimes de crédit-temps interprofessionnels, sont également d'application dans le secteur.

### **Les primes d'encouragement de la Communauté flamande**

Les travailleurs qui utilisent le crédit-temps peuvent bénéficier des primes d'encouragement flamandes, pour autant qu'ils remplissent les conditions :

#### a. Crédit-temps

- Prime d'encouragement dans le cadre du crédit formation.
- Prime d'encouragement dans le cadre du crédit pour soins de santé.

#### b. Entreprises en difficulté ou en restructuration.

Pour plus d'infos, contactez votre délégué syndical ou votre section CG régionale.



**FORMATION**

## La formation professionnelle

Il y a une volonté de parvenir à une **formation de qualité** dans le secteur.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter le taux de participation à la formation professionnelle pour l'ensemble du secteur et ce par le biais d'une offre de formations par le Fonds de formation des ouvriers de la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.

Au moins une fois par an, les entreprises s'engagent à présenter leur **plan de formation** d'entreprise pour les ouvriers pour discussion au Conseil d'entreprise, ou au CPPT, et donneront un aperçu des points d'attention issus de l'évaluation des formations de l'année précédente.

Les partenaires sociaux du secteur s'engagent à étendre l'offre de formation sectorielle existante à des formations tant liées à la fonction que générales.

**Pour plus d'information sur les formations professionnelles, vous pouvez consulter le site du Fonds pour la formation des ouvriers : <https://opfo100.be>**

# Nombre de jours de formation

Droit individuel à la formation : nombre de jours de formation individuels à proposer.

## Entreprises occupant au moins 5 et moins de 10 travailleurs

- Une moyenne de 2 jours de formation collectifs par équivalent temps plein proposés pour chaque période de 2 ans.

## Entreprises occupant au moins 10 et moins de 20 travailleurs

- Une moyenne de 2,5 jours de formation collectifs par ETP proposés pour chaque période de 2 ans ;
- Dont 1 jour de formation individuelle en moyenne par an pour un travailleur à temps plein.

## Entreprises occupant au moins 20 travailleurs et plus

- plan phasé vers un droit individuel de 5 jours de formation par an.

Une trajectoire de croissance à partir du 1er janvier 2023 : 2,5 jours de formation individuels jusqu'au 1er janvier 2033 : 5 jours de formation individuels par an pour un ouvrier à temps plein.

A la fin de l'année, le solde des jours de formation est transféré à l'année suivante.

L'objectif est qu'au terme de chaque période de 5 ans, l'ouvrier à temps plein se voit proposer, en moyenne, le nombre minimum de jours de formation par an en fonction de la trajectoire de croissance.

L'employeur a la responsabilité de proposer les jours de formation pendant les heures de travail.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit octroyer à l'ouvrier une compensation égale en temps de travail.

Les frais de déplacement de l'ouvrier liés aux jours de formation sont à la charge de l'employeur.

## **Petit chômage**

Pour certaines circonstances d'ordre privé (des événements familiaux - décès, mariages, naissances - ou des obligations civiles), vous avez le droit de vous absenter de votre travail tout en conservant votre salaire. C'est ce qu'on appelle les jours de « petit chômage » ou « congés de circonstances ».

Ce sont les motifs (circonstances) les plus fréquent(e)s en matière de petit chômage. En outre, d'autres circonstances donnent droit au petit chômage.

## **Congé de deuil - petit chômage pour cause de décès.**

### **Qu'est-ce que c'est ?**

- Jours d'absence rémunérés en cas de décès.
- Augmentation de 3 à 10 jours.

### **Quand ça s'applique ?**

En cas de décès :

- du conjoint ou du partenaire cohabitant.
- de l'enfant du travailleur.
- de l'enfant placé en famille d'accueil.

### **Admission (jours payés par l'employeur)**

- Les 3 premiers jours entre le jour du décès et les funérailles
- Les 7 jours restants à prendre dans l'année qui suit le jour du décès.
- Avec l'accord de l'employeur, vous pouvez également prendre ces jours à une date ultérieure.

Contactez votre délégué syndical ou votre section CG régionale pour plus d'info.

# ÉLECTIONS SOCIALES MAI 2024



**PLUS FORTS ENSEMBLE  
VOTEZ FG TB !**



**FGTB**

**Centrale Générale**



**Vacances pour tous**  
les plus beaux coins de Belgique

**7 campings**

**4 domaines  
de vacances**

**1 hôtel**

Nature **Balades**

**Vélo Mer**

**Terrains de sport**

**Animation enfants**

**Des lieux uniques**

**Ardennes** **Camping**

**Gastronomie** **Aventure**

**Délassement**



N'oubliez pas votre réduction !  
Affiliés Centrale Générale - FGTB :  
**25% sur le logement.**

Découvrez toutes nos destinations :  
[www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be)

# Plus d'infos ?



ACCG.BE



CG.FGTB



} @FGTB\_CG

**FGTB**

**Centrale Générale**

***Ensemble, on est plus forts***